

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

Кафедра труда и управления персоналом

Учебно-методическая разработка  
по дисциплине

**«Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений»**  
для проведения семинарских, практических занятий, выполнения  
самостоятельной и индивидуальной работы студентами, обучающимися  
по специальности 080104.65 «Экономика труда»

Казань 2011

Составитель: асс. Гилязетдинов Р.Ш.

Рецензенты: канд. социол. наук, доцент Шигапова Д.К.  
к.э.н., доцент Михайлов Ф.Б.

Обсуждена на заседании кафедры труда и управления персоналом, протокол № 5 от 09.02.11г.

Контроль качества:

методист: к.э.н, доцент Белоглазова Л.П.

ст. методист: к.э.н, доцент Калинина Т.Н.

начальник

отд. УККО: к.э.н, доцент Андреева Р.Н.

## **Введение**

Данная методическая разработка составлена в соответствии с программой учебной дисциплины «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений». Методическая разработка способствует системному изучению дисциплины «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений» студентами, обучающимися по специальности 080104.65 «Экономика труда».

Структура методической разработки состоит из двух частей.

Первая часть «Семинарские, практические занятия и задания для выполнения самостоятельной работы» включает: вопросы для обсуждения и контрольные вопросы; задания к практическим занятиям; задания для самостоятельной работы и список рекомендуемой литературы.

Семинарские и практические занятия проводятся с целью изучения и усвоения студентами теоретических вопросов, связанных с экономико-правовым регулированием социально-трудовых отношений.

Контрольные вопросы предназначены для проверки качества усвоения лекционного материала. Ответы на контрольные вопросы готовятся студентами самостоятельно и проверяются преподавателем на семинарских и практических занятиях.

Задания для самостоятельной работы предполагают самостоятельную работу во внеаудиторное время и призваны способствовать усвоению студентами теоретических и методических основ экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений. Контроль выполнения самостоятельной работы студентами осуществляется преподавателем методом случайной выборки на семинарских и практических занятиях.

Вторая часть методической разработки «Задания для индивидуальной работы» содержит задания для выполнения студентами индивидуальной работы.

Выполнение индивидуальной работы имеет цели углубить и закрепить теоретические знания студентов, полученные на лекциях, семинарских, практических занятиях и в ходе самостоятельной работы по изучению данной дисциплины.

плины.

Задания носят многовариантный характер. При этом каждый студент выполняет задание по варианту, номер которого соответствует номеру его фамилии в журнале студентов группы. Задания № 1 и 2 индивидуальной работы не требуют однозначного решения, а ответы зависят от умения работать с литературой и нормативно-правовыми документами, индивидуального подхода к данной проблеме и от степени усвоения материала. При выполнении этих заданий необходимо следовать методическим указаниям к их выполнению.

Индивидуальные работы выполняются в письменном виде и защищаются на индивидуальных занятиях. В качестве критериев при оценке и защите индивидуальной работы учитываются: полнота выполнения задания, верность итоговых и промежуточных результатов, полученных в ходе выполнения задания; правильность и качество оформления работы; умение излагать свои мысли в письменной и устной форме; глубина и качество изложения; степень владения материалом и умение использовать научную, учебную литературу и нормативно-правовые акты; способность связывать теоретические положения с потребностями современной практики в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Задания, содержащиеся в методической разработке, позволят студентам закрепить теоретические знания и использовать их при решении практических задач.

## **Часть 1. Семинарские, практические занятия и задания для выполнения самостоятельной работы**

*Тема 1. Социально-трудовые отношения с позиций экономики труда и трудового права (1 занятие)*

*Вопросы для обсуждения*

1. Понятие, сущность социально-трудовых отношений (СТО).
2. Система СТО и ее структура.
3. Типы, уровни СТО.

*Контрольные вопросы*

1. В чём заключаются понятие, сущность социально-трудовых отношений?
2. Какова общая характеристика социально-трудовых отношений?
3. Какие факторы, формируют социально-трудовых отношений на предприятии?
4. Какие виды социально-трудовых отношений существуют? Основные
5. признаки их классификации.
6. Каков механизм регулирования социально-трудовых отношений?
7. Какими специфическими чертами характеризуется регулирование социально-трудовых отношений?
8. Каковы основные компоненты социально-трудовой сферы?
9. Каково влияние глобализации экономики на социально – трудовые отношения?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Опишите методологические основы развития теорий социально – трудовых отношений.
2. Охарактеризуйте основные элементы структуры социально – трудовых отношений. Перечислите принципы, лежащие в основе социально-трудовых

отношений (СТО).

3. Назовите основные типы социально – трудовых отношений. Сравните патернализм и партнерство как типы социально – трудовых отношений. Назовите возможные пути перехода от первого типа ко второму.

4. Сформулируйте основные проблемы формирования системы социально- трудовых отношений в переходной экономике России.

### *Рекомендуемая литература*

1. Азизов К.И. Социально-экономические отношения в промышленности Республики Татарстан (1990 -2006). – Казань: КГФЭИ, 2007. – С. 3-136 .

2. Экономика и социология труда: учебник/ Под ред. д.э.н., проф. Я.Кибанова. – М.:ИНФРА-М., 2008. - С.83-89.

3. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учеб./Под общ. ред. Н.А.Волгина, Ю.Г. Одегова. –М.: «Экзамен», 2007. –Разд. I, гл. 1.

### *Тема 2. Договорное регулирование в сфере труда (1занятие)*

#### *Вопросы для обсуждения*

1. Нормативно-правовая база регулирования СТО.
2. Порядок разработки коллективного договора и его заключения.
3. Соглашения по социально-трудовым вопросам и их виды: генеральные, региональные, отраслевые, территориальные.

### *Практические задания*

*Задание 1.* Гражданин Иванкин по направлению городского центра занятости населения пришел в отдел кадров АО «Северный венец» трудоустроиться на должность мастера. После собеседования с начальником отдела кадров Иванкин получил отказ на основании того, что в АО на эту должность предусмотрен конкурсный набор, а он этот конкурс не прошел.

Допустимо ли регулирование трудовых отношений в локальных нормативных актах организации? Вправе ли АО устанавливать основания и порядок

приема на работу по конкурсу?

*Задание 2.* При заключении коллективного договора директор ООО «Вымпел» предложил не повышать оплату труда за работу в ночные и вечерние смены, чтобы сэкономить фонд оплаты труда и не производить сокращение штата работников. Работники организации поддержали директора, поскольку хотели сохранить место работы. Представитель выборного профсоюзного органа заявил, что такое положение коллективного договора будет противоречить трудовому законодательству и включить его в коллективный договор нельзя.

Дайте оценку ситуации.

### *Контрольные вопросы*

1. Какими нормативно-правовыми актами регулируются социально-трудовые отношения?
2. Каково значение коллективного договора в экономико-правовом регулировании труда и заработной платы организации?
3. Какие виды соглашений предусмотрены действующим законодательством в сфере регулирования социально-трудовых отношений?
4. Каково содержание коллективного договора?
5. Каков порядок разработки проекта соглашения и его подписания?
6. Какие основные принципы экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений существуют?
7. Какова структура нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в РФ?
8. Какова ответственность сторон за нарушения законодательства о коллективных договорах и соглашениях?

### *Задания для самостоятельной работы*

1. Назовите основные факторы, влияющие на партнерство в системе трудовых отношений организации.
2. Раскройте понятие коллективного договора и его значение. Определите

его стороны и порядок заключения.

3. Опишите порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Каков порядок действия коллективных договоров и соглашений?

4. Определите ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений.

### *Рекомендуемая литература*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Проспект, 2009. – Разд. II, гл. 7.

2. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право. – М.: Норма, 2007.- С.179-181.

3. Трудовое право: учеб. / Под ред. Ф.Г. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА:, 2009. - С.93-101.

### *Тема 3. Трудовое право и регулирование социально-трудовых отношений (1занятие)*

#### *Вопросы для обсуждения*

1. Принципы привлечения к труду, обеспечения занятости и использования рабочей силы.

2. Источники трудового права в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

3. Субъекты трудового права и их характеристика.

#### *Практические задания*

*Задание 1.* На первом заседании комиссии по заключению коллективного договора стороны договорились о круге вопросов, которые подлежат рассмотрению и включению в коллективный договор. Через два месяца после начала переговоров профсоюзный комитет предложил включить в коллективный договор норму, усиливающую ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Однако члены комиссии, представляющие работодателя, от-



ветили отказом, указав на то, что круг обсуждаемых вопросов уже согласован сторонами. Профком продолжал настаивать на своём, ссылаясь на принципы трудового права.

В качестве представителя профкома назовите эти принципы и укажите нормативные акты, в которых они закреплены.

*Задание 2.* В закрытом акционерном обществе «Авиа» действует несколько профсоюзных организаций, в числе которых малочисленная профсоюзная организация бортпроводников. Когда этот выбранный профсоюзный орган решил проверить соблюдение норм охраны труда бортпроводников, руководство ЗАО «Авиа» не допустило представителей профсоюзов к проверке, пояснив, что такими полномочиями обладает общественная организация, объединяющая более 50% работающих.

Оцените ситуацию с точки зрения принципов трудового права.

*Задание 3.* В трудовых договорах всех руководителей структурных подразделений ОАО «Спектр» предусмотрено, что они не имеют права работать по совместительству, а также выполнять любую платную работу в других организациях. Однако руководитель отдела технического контроля регулярно проводил платные консультации и выполнял различные заказы в другой организации, за что ему был объявлен выговор. Рассматривая его жалобу, начальник отдела кадров пояснил, что трудовой договор – это главный правовой акт, подписанный сторонами, поэтому нарушать его не вправе ни работодатель, ни работник.

Поясните соотношение закона как источника права и трудового договора.

### *Контрольные вопросы*

1. Каково значение основных принципов трудового права? Назовите их.
2. Что представляет собой трудовой договор?
3. В чем заключается правовой статус трудового права? Перечислите его основные элементы.
4. Почему Трудовой кодекс является основным регулятором социально-трудовых отношений?

5. Что такое локальные нормативные акты? Назовите их отличительные черты. Какие локальные нормативные акты вы знаете, которые используются в экономико-правовом регулировании трудовых отношений?

6. Какова роль Трудового кодекса в регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений? Какие еще федеральные законы и подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения, вы знаете?

7. Каково соотношение законодательного и договорного регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений?

8. Как можно определить «принцип трудового права»?

9. В каких статьях Трудового кодекса отражены основные принципы трудового права и его институтов? Раскройте их содержание.

10. Какие основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношений вам известны?

11. Что вы понимаете под системой источников трудового права? Перечислите виды источников трудового права.

#### *Задания для самостоятельной работы*

1. Раскройте единство и дифференциацию экономико-правового регулирования трудовых отношений.

2. Приведите схему деления источников трудового права по юридической силе.

#### *Рекомендуемая литература*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Проспект, 2009.–Разд. I, гл.2.

2. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право. – М.: Норма, 2007.- С.116-123.

3. Трудовое право: учеб./ Под ред. Ф.Г. Мышко. –М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - С. 23-67.

#### *Тема 4. Правовые отношения в сфере наемного труда (1 занятие)*

##### *Вопросы для обсуждения*

1. Элементы правовых отношений в сфере наемного труда.
2. Трудовые отношения по их видам.
3. Порядок заключения трудового договора.

##### *Практические задания*

*Задание 1.* На предприятии для заключения трудового договора обратились следующие лица:

- а) подросток 15 лет, окончивший восемь классов общеобразовательной школы;
- б) офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ;
- в) домохозяйка, ранее нигде не работавшая;
- г) выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен представлять каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка?

*Задание 2.* Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе от инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

- 1) паспорт;
- 2) трудовую книжку;
- 3) копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;
- 4) характеристику с последнего места работы;
- 5) справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

*Задание 3.* При заключении трудового договора с Борисовым о его работе

в должности инженера-конструктора 1 категории конструкторского бюро руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия:

- 1) о режиме труда и отдыха;
- 2) об условиях оплаты труда;
- 3) о соблюдении правил внутреннего распорядка организации;
- 4) об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков;
- 5) об обязательстве не принимать участия в забастовке;
- 6) об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации?

*Задание 4.* Гражданин Василевский, увидев объявление о приеме на завод слесарей, пришел в отдел кадров предприятия трудоустроиваться. От него потребовали следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного медицинского страхования, ИНН, медицинскую справку из поликлиники о состоянии здоровья, справки от психиатра и нарколога, справка о регистрации по месту жительства, характеристику с последнего места работы.

Определите законность требований отдела кадров.

*Задание 5.* 17-летние подруги после окончания средней школы, желая трудоустроиться, читали газету «Биржа труда». В ней они увидели объявление о приеме на следующие вакансии:

- швея на швейное производство;
- рабочий на лакокрасочное производство;
- кондуктор автобуса;
- продавец в продовольственный магазин;
- секретарь судебного заседания;
- крупье в казино.

Могут ли девушки претендовать на эти вакансии? Дайте мотивированный ответ.

*Задание 6.* Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано в ОАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами.

Законно ли данное решение? Кто из работников и в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества организации?

*Задание 7.* Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансиях в проектно-конструкторское бюро, пришел в отдел кадров на беседу. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли действия работодателя?

#### *Контрольные вопросы*

1. Какова система правовых отношений в сфере наемного труда?
2. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?
3. Каков порядок прекращения трудового договора?
4. Каков порядок расчетов при прекращении трудового договора?
5. При каких условиях возможен перевод на другую работу, в другую организацию, в другую местность?
6. Кто является сторонами трудового договора?
7. Каково содержание трудового договора?
8. Какие гарантии установлены в Трудовом кодексе при заключении трудового договора?
9. В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Опишите основные элементы правовых отношений в сфере наемного труда. Расскажите о специфике трудовых правоотношений в сфере наемного труда.

2. Дайте, общую характеристику перечисленным ниже правоотношениям, непосредственно связанным с трудовыми (или производными от них):

а) правоотношения по организации труда и управлению трудом;

б) правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя;

в) правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройству.

3. Опишите те случаи, когда трудовые правоотношения прекращаются по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

4. Иногда при поступлении на работу возникают дополнительные трудовые правоотношения. Их содержание сводится к установлению дополнительных прав и обязанностей к трудовому договору. Приведите пример.

*Рекомендуемая литература*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Проспект, 2009.-Разд. III, гл.10-14.

2. Егоров В.И. Трудовой договор: учебное пособие / Егоров В.И., Харитонов Ю.В. - М.: КНОРУС, 2009. - С.10-255.

3. Трудовое право / Под ред. Ф.Г. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: 2009. - С.81-91, 157-218.

*Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства (1 занятие)*

*Вопросы для обсуждения*

1. Закон о занятости населения.

2. Государственная политика в области трудоустройства незанятого

населения.

3. Права граждан в области защиты от безработицы.
4. Права граждан на получение материальной поддержки в период безработицы.

### *Контрольные вопросы*

1. Каковы правовые основы занятости населения?
2. В чем заключается государственная политика в области трудоустройства незанятого населения?
3. В чем проявляются особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных наименее социально-защищенных на рынке труда категорий субъектов?
4. Что такое общественные работы?
5. Какой установлен порядок признания человека безработным и срок его регистрации в соответствующем органе по трудоустройству?
6. Какие условия и сроки выплаты пособия по безработице существуют в российском законодательстве?
7. Что такое «подходящая работа»? И какие виды подходящих работ вы можете назвать?
8. Что Вы понимаете под термином «неподходящая» работа?
9. Как устанавливается квотирование и бронирование рабочих мест для молодежи, лиц с ограниченной трудоспособностью на федеральном и региональном уровнях?
10. Каким образом организовано привлечение и использование иностранной рабочей силы на федеральном и региональном уровнях (на примере Республике Татарстан)?
11. В чем заключается сущность экономико-правового регулирования отношений занятости и трудоустройства?
12. Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по

данному основанию?

### 13. Каковы социально-экономические последствия безработицы?

#### *Задания для самостоятельной работы*

1. Охарактеризуйте основные направления политики Российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.

2. Раскройте содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.

3. Охарактеризуйте правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы занятости, указывая на их субъектный состав, а также реализуемые в них права и обязанности.

#### *Рекомендуемая литература*

1. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991г. № 1032-1 (с изм. и доп.). // Правовая система «Консультант-плюс».

2. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право. – М.: Норма, 2008. - С.186-197.

3. Трудовое право / Под ред. Ф.Г. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: 2009. - С.106 - 138.

#### *Тема 6. Экономико-правовое регулирование заработной платы (1занятие)*

##### *Вопросы для обсуждения*

1. Нормативно-правовая база регулирования оплаты труда.

2. Оплата труда с применением тарифной системы.

3. Оплата труда при особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

4. Величина минимального размера оплаты труда (МРОТ). Минимальная заработная плата.



*Практические задания*

**Задание 1.** Заработная плата старшего инженера ОАО «Прогресс» Смирнитского в соответствии с системой оплаты труда включала месячный оклад и ежемесячные надбавки за выслугу лет и качественное выполнение особо важных и ответственных работ. Получив очередной расчетный листок, Смирнитский обнаружил, что за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, к которой он привлекался, оплата произведена без учета указанных надбавок. Работник решил отстаивать свои права, но прежде обратился за разъяснением в профком.

Подлежит ли требование работника удовлетворению?

**Задание 2.** Директор предприятия за нарушение дисциплины труда перевел слесаря-сборщика 5-го разряда Ибрагимову разнорабочим в гальванический цех (вредное производство).

Правильно ли решение работодателя? Какими нормативными актами определяются права и обязанности работодателя по обеспечению дисциплины труда в организации?

**Задание 3.** За добросовестное исполнение трудовых обязанностей приказом по организации работнице Белкиной была объявлена благодарность, и одновременно она была награждена ценным подарком.

Возможно ли объявление одновременно двух поощрений? Какие виды поощрений, применяемые к работникам, предусмотрены ТК РФ и подзаконными нормативными актами?

**Задание 4.** Гражданин Пилутов был отправлен в командировку в райцентр, откуда мог ежедневно возвращаться в город на постоянное место жительства, но не возвращался. По возвращении из командировки он предъявил документы о найме жилого помещения и потребовал полностью оплатить командировочные расходы. Главный бухгалтер отказался провести оплату. Работник обратился за разъяснением юристконсульту предприятия.

Подлежит ли требование работника удовлетворению?

**Задание 5.** В ООО «Причал» Положением об оплате труда предусматри-

валась, что заработная плата должна быть равна минимальному размеру оплаты труда, а премии, доплаты и надбавки составляли 70 % заработной платы.

Вправе ли коммерческая организация устанавливать оплату труда подобным образом?

*Задание 6.* При проведении переговоров по заключению коллективного договора у профсоюзного комитета и администрации ЗАО «Мультилекс» возникли разногласия. Профком обратился в правовую инспекцию труда территориальной организации профсоюза. Администрация организации отказалась сотрудничать с профсоюзной инспекцией на основании того, что полномочным представителем их работников является профком организации, а не вышестоящие органы профсоюза.

В роли государственного инспектора по труду дайте оценку действиям сторон.

#### *Контрольные вопросы*

1. Какими экономико-правовыми актами регулируется заработная плата в социально-трудовой сфере?
2. Каковы методы экономико-правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?
3. Что такое «гарантии» и «компенсации»? В чем их различие?
4. В каких случаях предоставляются гарантии и компенсации?
5. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонениях от нормальных условий работы?
6. Каков порядок участия представительных органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда?
7. Имеет ли право работник на компенсацию за использование личного имущества при выполнении трудовых функций?
8. Что такое «гарантийные» и «компенсационные выплаты»? К какому элементу заработной платы они относятся?
9. Каков статус общероссийских законодательств актов, регулирующих

условия оплаты труда?

10. Что понимается под поощрением за труд и какие меры предусмотрены трудовым законодательством?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Назовите статьи ТК, регулирующие заработную плату в России.
2. Дайте понятие условий оплаты труда. Назовите основные виды условий оплаты за работу в пределах нормы труда. Перечислите основные виды условий оплаты труда за работу сверх нормы.
3. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.

*Рекомендуемая литература*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Проспект, 2009. - Разд. VI, гл. 20-28.
2. Буюнова М.О. Трудовое право: учеб. пособие – М.: Проспект, 2009. – С. 145.
3. Основы организации труда: экономико-правовые аспекты / Под ред. В.И. Шкатуллы. – М.: Изд. – во НОРМА – ИНФРА. – М., 2008. - С. 139 - 142.

*Тема 7. Экономико-правовое регулирование режима труда и отдыха (Изятие)*

*Вопросы для обсуждения*

1. Экономико-правовое регулирование режима рабочего времени.
2. Экономико-правовое регулирование режима труда и отдыха.
3. Дисциплина труда и экономико-правовые методы её укрепления.

*Практические задания*

*Задание 1.* При производстве ремонтных работ по газоснабжению работник 17 лет, отработав дневную смену - семь часов, отказался от дальнейшего выполнения работы сверхурочно и покинул рабочее место, за что ему работо-

дателем был объявлен выговор.

Дайте обоснованную правовую оценку действий работника и работодателя.

*Задание 2.* Директор фирмы ОАО «Стройпромбанк» в связи с необходимостью срочного завершения отчета решил привлечь к сверхурочной работе бухгалтера Дмитриеву, имеющую двухлетнего сына. Дмитриева отказалась, ссылаясь на то, что ребенка надо вовремя забрать из яслей. На следующий день директор своим приказом лишил Дмитриеву надбавки за специальный режим работы. Считая, что ее права нарушены, бухгалтер обратилась в федеральную инспекцию труда.

Дайте заключение от имени государственного инспектора труда.

*Задание 3.* Работник завода «Химотекс» Соломатин, занятый на работе с вредными условиями труда и имеющий 30-часовую рабочую неделю, обратился с заявлением о внутреннем совместительстве. Ссылаясь на ТК РФ, работодатель не удовлетворил просьбу работника.

Правомерны ли действия работодателя? Если нет, то юридически обоснуйте отказ.

*Задание 4.* Работник, совмещающий работу с обучением по заочной форме в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении высшего профессионального образования, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему за 10 месяцев до сдачи государственных экзаменов двух рабочих дней в неделю для подготовки к экзаменам. Работодатель установил работнику только сокращенную на семь часов рабочую неделю с выплатой за время освобождения от работы 50% среднего заработка.

Законно ли решение работодателя? Дайте обоснованную правовую оценку этого решения.

*Задание 5.* В правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Стак» указан перечень должностей, для которых работодатель установил ненормированный рабочий день: генеральный директор предприятия, его заместитель, финансовый директор, их секретари, а также сотрудники отдела снабжения. В

трудовых договорах, заключенных с этими работниками, говорится, что они трудятся на условиях ненормированного рабочего дня с оплатой в 1,2 от ставки.

Имеет ли право так поступать работодатель?

*Задание 6.* Работник написал заявление, где просил разделить его отпуск на четыре части по семь дней в течение года. Работодатель согласился и поставил работника в график отпусков с выплатой отпускных перед первой частью отпуска.

Дайте экономико-правовую оценку этой ситуации.

### *Контрольные вопросы*

1. Каково значение экономико-правового регулирования рабочего времени?
2. Каковы виды продолжительности рабочего времени?
3. Что такое режим рабочего времени? Какие режимы рабочего времени вам известны?
4. Как изучают использование рабочего времени?
5. Что понимается под дисциплиной труда и каковы экономико-правовые методы ее обеспечения?
6. Что включается в понятие времени отдыха, какие его виды определены законодательством?
7. Каково экономическое и социальное значение дисциплины труда как элемента организации труда? Назовите основные пути и методы укрепления дисциплины труда на предприятии.
8. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
9. Что такое совместительство, каковы его виды и процедура оформления?
10. Каковы виды учета рабочего времени? В каких случаях применяется тот или иной учет рабочего времени?
11. Каким нормативно-правовым документом регулируется внутренний трудовой распорядок в организации?

12. Какие нормативно-правовые документы используются в экономико-правовом регулировании режима труда и отдыха персонала?

13. Какие основные виды рабочего времени существуют согласно действующему законодательству? Дайте им краткую характеристику.

### *Задания для самостоятельной работы*

1. Составьте перечень вопросов, относящихся к регулированию режима труда и отдыха работников, которые могут рассматриваться при заключении коллективных трудовых договоров.

2. Опишите процедуру привлечения работников к сверхурочным работам и порядок оплаты сверхурочных работ.

3. Раскройте экономическую сущность понятия рабочего времени, структуру фонда рабочего времени и их связь с проблемами совершенствования организации труда. Почему показатели использования рабочего времени можно и нужно рассматривать как показатели уровня организации труда?

### *Рекомендуемая литература:*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Проспект, 2009. – Разд. IV, гл. 15, 16.

2. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право. – М.: Норма, 2007. - С. 249-278.

3. Трудовое право: учеб. / Под ред. Ф.Г. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА:, 2009. - С. 222-241, 298-304.

## *Тема 8. Международное правовое регулирование социально-трудовых отношений (1 занятие)*

### *Вопросы для обсуждения*

1. Методы работы международной организации труда.

2. Конвенции международной организации труда, действующие в РФ.

3. Роль и значение рекомендаций международной организации труда в экономико-правовом регулировании социально-трудовых отношений.

### *Контрольные вопросы*

1. Для чего и когда создана международная организация труда? Каков путь ее развития и участие в ее работе бывшего Советского Союза и России?

2. Каковы основные цели и задачи международной организации труда? Насколько они реальны и выполнимы?

3. Каковы роль и функции международной конференции труда?

4. Каков порядок комплектования и содержания работ Международного бюро труда? Кто его возглавляет?

5. Почему Международная организация труда (МОТ) уделяет большое внимание правам человека? В чем выражается деятельность в данной сфере?

6. В чем смысл и значение технического сотрудничества Международной организацией труда (МОТ)? Его организация и участие в нем других международных организаций.

7. В чем причина того, что деятельность Международной организацией труда (МОТ) в области заработной платы была и остается весьма ограниченной? Что бы вы предложили для активизации этой деятельности?

8. Какие принципы Международной организацией труда (МОТ) составляют основу цивилизованных отношений между партнерами?

### *Задания для самостоятельной работы*

1. Опишите значение международных трудовых норм для стран-участниц, ратификации конвенций и вытекающие из этого обязательства стран.

2. Международная организация труда приняла ряд конвенций в области социально-трудовых отношений. Раскройте краткое содержание и значение этих конвенций.

3. Охарактеризуйте механизмы контроля за применением международно-правовых стандартов труда.

*Рекомендуемая литература*

1. Костин Л.А. Международная организация труда.-М.:Экзамен,2007.- С.10-79, 152-345.
2. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право. – М.: Норма, 2007. - С.420-431.
3. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учеб./Под общ.ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. –М.: Экзамен, 2007. –Разд. V, гл.4.

*Тема 9. Социальное партнерство, как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений (1 занятие)**Вопросы для обсуждения*

1. Цели и задачи, основные принципы социального партнерства.
2. Субъекты социального партнерства как определенного типа СТО.
3. Трипартизм – как принцип организации отношений социального партнерства.

*Практические задания*

*Задание 1.* При проведении переговоров по заключению коллективного договора у профсоюзного комитета и администрации ЗАО «Мультилекс» возникли разногласия. Профком обратился в правовую инспекцию труда территориальной организации профсоюза. Администрация организации отказалась сотрудничать с профсоюзной инспекцией на основании того, что полномочным представителем их работников является профком организации, а не вышестоящие органы профсоюза.

В роли государственного инспектора труда дайте оценку действиям сторон.

*Задание 2.* После заключения коллективного договора, зарегистрированного в органе по труду, в его текст по соглашению сторон были внесены дополнения. Они были надлежащим образом оформлены, но не зарегистрированы в органе по труду. Через 5 месяцев возникла конфликтная ситуация: работода-



тель отказался от обязательств, которые дополнительно взял на себя, со ссылкой на то, что основной коллективный договор был зарегистрирован, и, следовательно, имеет юридическую силу, а дополнение - нет, поэтому обязательной юридической силой не обладает.

Представители работников обратились службу по урегулированию трудовых споров за разъяснениями. В роли руководителя службы на основе закона дайте оценку действиям работодателя. Каков порядок регистрации коллективных договоров и соглашений?

*Задание 3.* На судоремонтном заводе «Балтийский ветер» действуют две профсоюзные организации и совет работников. Ни одна из организаций, представляющих работников, не объединяет более половины от их общего числа.

Каковы должны быть действия сторон при заключении коллективного договора на заводе? Дайте мотивированный ответ.

*Задание 4.* В процессе переговоров с целью заключения коллективного договора стороны (работодатель и профсоюз) не достигли согласия. Первичная профсоюзная организация объявила забастовку в связи с отказом работодателя включить в коллективный договор условие об индексации заработной платы.

Вправе ли первичная профсоюзная организация сразу прибегать к забастовке при проведении коллективных переговоров? Существуют ли процедуры оформления разногласий в ходе поведения коллективных переговоров? Если да, то каким нормативным актом они регламентируются?

*Задание 5.* В коллективном договоре ОАО «Горный металлург» содержалось условие о ежегодной индексации заработной платы работников в размере индекса цен. Работодатель, ссылаясь на экономические трудности, возникшие в организации, отказался от выполнения соответствующих условий коллективного договора. Председатель профсоюзного органа за разъяснением обратился к государственному инспектору труда.

Подготовьте письменный ответ инспектора заявителю, в котором укажите: какие действия может предпринять профсоюзный комитет предприятия? Вправе ли он оспорить отказ работодателя в судебном порядке? Какой суд

должен рассматривать этот спор? Является ли возникший трудовой спор коллективным трудовым спором? Какая ответственность сторон за нарушение условий коллективного договора предусмотрена действующим законодательством?

### *Контрольные вопросы*

1. Каково правовое обеспечение социального партнерства в Российской Федерации?
2. В Трудовом кодексе РФ сформулированы основные принципы социального партнерства. Какие основные принципы социального партнерства вам известны?
3. Кто является представителями работников в системе социального партнерства?
4. Чем объясняется возрастание роли региональных соглашений в решении социально – трудовых проблем?
5. Какие основные формы социального партнерства существуют?
6. Какие установлены уровни социального партнерства?
7. Какие принципиальные различия тарифных соглашений, заключаемых в отраслях бюджетной сферы и материального производства?
8. Каков порядок действия коллективных договоров и соглашений?
9. Каково значение и порядок коллективных переговоров, кто их участники?
10. В каких случаях заключается трехсторонние тарифные соглашения? Их отличия от двухсторонних.
11. В чем смысл и значение трипартизма?
12. Как идет формирование трипартизма в России? Какие здесь трудности и что же сделано? Каково его значение для регулирования социально-трудовых отношений?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Раскройте понятие «социального партнерства».
2. Охарактеризуйте механизм контроля и ответственности сторон за выполнение договорных обязательств.
3. Опишите особенности тарифно–договорной компании на приватизированных предприятиях.
4. Приведите схему этапов работы социальных партнеров по выработке и заключению тарифных соглашений. Дайте характеристику этим этапам.

*Рекомендуемая литература*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.:Прспект, 2009. –Разд. II, гл.3-9.
2. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право. – М.: Норма, 2007. - С.172-185.
3. Трудовое право: учеб. / Под ред. Ф.Г. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: 2009. - С.86.

*Тема 10. Социальный контроль и механизм его осуществления (1 занятие)**Вопросы для обсуждения*

1. Права профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением работодателями и должностными лицами трудового законодательства.
2. Инспекции труда, создаваемые при профсоюзах и их деятельность по социальному контролю.
3. Использование социальных индикаторов в регулировании социально-трудовых отношений.
4. Государственная система минимальных социальных стандартов. Социальные нормативы, относящиеся к области социально-трудовых отношений.

*Практические задания*

*Задание 1.* Уполномоченный профкома по охране труда выявил случаи, когда администрация транспортного цеха нарушает существующие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей рабочими (в том числе лицами, не достигшими 18 лет). В этой связи уполномоченный дал предписание начальнику цеха устранить нарушения законодательства об охране труда и наложил на него штраф в размере трех минимальных оплат труда.

Каким нормативно-правовым актом регулируются права уполномоченного по охране труда и не превышены ли они в данном случае? Какие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей установлены для взрослых рабочих и подростков?

*Задание 2.* Председатель профкома АО «Москабель» Сеницын обратился в Государственную инспекцию труда по поводу незаконных действий генерального директора организации Вишневого, утвердившего правила внутреннего трудового распорядка и положение о премировании без учета мнения профсоюзного органа АО.

Какое решение должно быть принято по поводу данной ситуации? Какую силу имеет для работодателя предписание Государственной инспекции труда?

*Задание 3.* При проверке соблюдения правил охраны труда в ОАО «Стройконструкция» уполномоченный по охране труда профсоюзной организации выявил отсутствие инструкций по охране труда в цехе железобетонных изделий, также отсутствие сведений в журнале о первичном инструктаже по технике безопасности при приеме на работу, о чем был составлен акт.

Кто из должностных лиц ОАО «Стройконструкции» должен понести ответственность и какую? Можно ли считать нарушениями служебных обязанностей отсутствие инструкций и непроведение инструктажа?

*Контрольные вопросы*

1. Что говорится в Конституции РФ о гарантиях социальной защиты граждан?

2. Каковы критерии оценки социально-трудовых отношений?
3. Каковы обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников?
4. Что из себя представляет государственная система минимальных социальных стандартов?
5. Каковы права работника на охрану труда и гарантии осуществления этого права?
6. Как осуществляется социальный контроль органами государственного контроля? Какими нормативно-правовыми документами они руководствуются?
7. Каково основное содержание работы международной организации труда в области условий, безопасности и гигиены труда, производственной и окружающей среды?
8. Что входит в комплекс «условия труда»?
9. Каковы факторы утомляемости человека в процессе его трудовой деятельности?
10. Каковы пути улучшения условий труда и существующие проблемы в этой области?

#### *Задания для самостоятельной работы*

1. Определите роль профсоюзов при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Определите требования охраны труда.
3. Изложите в письменном виде основные формы социальной защиты, социального страхования и социальной помощи.
4. Расскажите об организационно-правовых и экономических формах обеспечения охраны труда.

#### *Рекомендуемая литература*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Проспект, 2009. –Разд.

ХІІІ, гл. 57.

2. Крапивин О.М., Власов В.И. Охрана труда. –М.:, 2008. –С.11-35.

3. Трудовое право: учеб. / Под ред. Ф.Г. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: 2009. - С.113-342.

*Тема 11. Взаимоотношения профсоюзов и работодателей (1 занятие)*

*Вопросы для обсуждения*

1. Права профсоюзов в сфере труда – основная часть их правового статуса.
- 2 Основные задачи, функции и практическая деятельность объединений предпринимателей России.
3. Трудовые споры. Причины возникновения трудовых споров, порядок рассмотрения и разрешения.

*Контрольные вопросы*

1. Какова роль профсоюзов в СТО?
2. Как осуществляется деятельность объединений предпринимателей в сфере СТО?
3. Каковы основные тенденции развития взаимоотношений профсоюзов и работодателей?
4. Какие особенности профсоюзного движения характерны для России?
5. Как изменилась организационная структура профсоюзов при формировании Российского объединения профсоюзов?
6. Каково соотношение партнерских и конфронтационных методов деятельности профсоюзов?
7. Каков порядок рассмотрения трудовых коллективных конфликтов?
8. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Приведете схему основных этапов разрешения коллективного трудового спора.
2. Раскройте механизм проведения примирительных процедур.
3. Приведете пример рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника.

*Рекомендуемая литература*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.:Прспект, 2009. -Разд. XIII, гл. 58,61.
2. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право. – М.: Норма, 2007. - С.147-158.
3. Трудовое право: учеб. / Под ред. Ф.Г. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: 2009. - С.68-80.

## Часть II. Задания для выполнения индивидуальной работы

### Индивидуальная работа I

Тема: Договорное регулирование в сфере труда

Условие задания.

Составьте срочный трудовой договор между работодателем и работником. (Выбор необходимых данных, которые вытекают из содержания трудового договора, например, тип организации, организационно правовая форма её, вид деятельности, должность, формы и системы оплаты труда и т.п., осуществляется студентом самостоятельно). Примерная форма срочного договора приведена ниже (см. Приложение). При заполнении ее необходимо предварительно ознакомиться с соответствующими разделами ТК РФ и методическими указаниями к заданию.

Приложение

### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Дата заключения настоящего трудового договора: «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_г.

Место заключения настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*(Указывается фамилия, имя, отчество работника)*

именуем \_\_\_\_\_ далее **Работник**, с одной стороны, и

\_\_\_\_\_

*(Указывается полное наименование работодателя- организации или фамилия, имя отчество работодателя- индивидуального предпринимателя)*

именуем \_\_\_\_\_ в дальнейшем **Работодатель**, в лице

\_\_\_\_\_  
*(Указывается должность, фамилия, имя, отчество лица, подписавшего настоящий трудовой договор. В случае, если работодатель – индивидуальный предприниматель сам заключает и подписывает настоящий договор, данная графа не заполняется)*

действующий на основании

\_\_\_\_\_  
*(Указывается документ, в силу которого это лицо наделено соответствующими полномочиями, например, устав, положение, доверенность, свидетельство, и*



данные этого документа, в том числе номер, дата и место выдачи, кем выдан) с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

## 1. Предмет трудового договора. Общие положения.

1.1. Работник принимается в \_\_\_\_\_

на работу \_\_\_\_\_

По настоящему трудовому договору работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (в случае его заключения), соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

1.2. Настоящий трудовой договор заключен на срок:

*выбрать подходящее*

☐ с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

☐ с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. на \_\_\_\_\_ время  
ящего договора является момент:

\_\_\_\_\_  
(например, выход на работу заменяемого временно отсутствовавшего работника, подписание акта сдачи работ, для выполнения которых принят работник)

Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора -

\_\_\_\_\_  
(Указываются в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, рекомендуется указывать конкретный пункт, статью нормативного акта и в соответствии с ним точную формулировку причины)

1.3. а) Работнику устанавливается испытательный срок - \_\_\_\_\_ . (Указывается количество дней, недель, месяцев)

б) Работник принимается без испытания.

*(выбрать нужное)*

1.4. Дата начала работы, то есть дата, с которой работник обязан приступить к работе - «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

1.6. Работа по настоящему трудовому договору является для Работника

---

*(основным местом работы или работой по совместительству)*

## **2. Права и обязанности Работника**

2.1. Работник осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о труде, Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя, иными локальными нормативными актами Работодателя, должностной инструкцией и условиями настоящего трудового договора.

2.2. Работник подчиняется

---

*(руководителю структурного подразделения, директору Работодателя)*

**2.3. Работник имеет право на:**

- изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

---

*(Указываются другие права работника по соглашению сторон настоящего договора)*

Работник имеет и иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

**2.4. Работник обязуется:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

---

*(Указываются другие обязанности работника по соглашению сторон настоящего договора)*

## **3. Права и обязанности Работодателя**

**3.1. Работодатель вправе:**

- изменять и расторгать трудовой договор с работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

---

*(Указываются другие права работодателя по соглашению сторон настоящего договора)*

Работодатель имеет и другие права, предоставленные ему трудовым законодательством.

**3.2. Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и настоящего трудового до-

говора;

- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

—

*(Указываются другие обязанности работодателя по соглашению сторон настоящего договора)*

- исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства и настоящего трудового договора.

#### **4. Режим труда и отдыха**

4.1. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени

4.2. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_ календарных дней. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон, а также в установленных законом случаях оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.3. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ дней.

4.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению Работодатель может предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

#### **5. Условия оплаты труда**

5.1. Работодатель обязуется ежемесячно выплачивать Работнику:

---

5.2. По итогам работы за месяц, за квартал, за год Работодатель вправе осуществлять премирование Работника в соответствии с

---

5.3. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату два раза в месяц: « \_\_\_\_ » и « \_\_\_\_ » числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработ-

ной платы;

5.5. С суммы заработной платы и с иных доходов Работника Работодатель уплачивает налоги в размерах и порядке, предусмотренных законодательством РФ.

## **6. Характеристика условий труда**

6.1. Выполняемая работником по настоящему договору работа

---

6.2. Работнику создаются следующие условия труда:

---



---

6.3. Работник обеспечивается следующими средствами охраны труда:

---



---

6.4. Работнику предоставляются следующие компенсации и льготы за работу

---



---

6.6. Выполняемая по настоящему трудовому договору работа имеет характер

---

*(подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)*

---

6.7. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками:

---

## **7. Другие условия**

7.1. Настоящий трудовой договор в период его действия может быть изменен или дополнен его сторонами. При этом новые сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а новые условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

7.2. Настоящий трудовой договор расторгается по основаниям и в порядке, предусмотренном действующим законодательством о труде.

7.3. Все материалы, созданные с участием Работника и по заданиям Работодателя являются собственностью Работодателя.

7.4. Стороны обязуются не разглашать условия настоящего трудового договора без обоюдного согласия.

7.5. Споры и разногласия, которые могут возникнуть при исполнении условий настоящего трудового договора, стороны его будут стремиться разрешать мирным путем по взаимному соглашению. При не достижении взаимоприемлемого решения - спор может быть передан для разрешения его в порядке, предусмотренном законодательством о труде Российской Федерации.

7.6. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях настоящего трудового договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работника по нему, стороны настоящего трудового договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса РФ и иных соответ-

ствующих нормативных актов Российской Федерации.

7.8. Настоящий трудовой договор подписан в двух экземплярах: по одному для каждой из сторон, при этом оба экземпляра имеют равную юридическую силу.

## 8. Сведения о сторонах

### 8.1. Сведения о работнике:

1. Сведения о документе, удостоверяющем личность работника:

наименование документа \_\_\_\_\_

серия и номер документа \_\_\_\_\_

дата выдачи документа \_\_\_\_\_

наименование органа, выдавшего документ \_\_\_\_\_

иные сведения о документе \_\_\_\_\_

2. Другие сведения о работнике: \_\_\_\_\_

*(Например, могут быть указаны адрес, телефон, реквизиты банковского счета, ИНН)*

### 8.2. Сведения о работодателе:

1. Идентификационный номер налогоплательщика: \_\_\_\_\_

2. Для работодателя – индивидуального предпринимателя - сведения о документе, удостоверяющем личность работодателя:

наименование документа \_\_\_\_\_

серия и номер документа \_\_\_\_\_

дата выдачи документа \_\_\_\_\_

наименование органа, выдавшего документ \_\_\_\_\_

иные сведения о документе \_\_\_\_\_

3. Другие сведения о работодателе: \_\_\_\_\_

*(Например, могут быть указаны адрес, телефон, реквизиты банковского счета)*

## Подписи сторон договора:

**Работодатель**

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

М.п.

*Работник*

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

**Работник получил один экземпляр трудового договора**

---

(дата получения, подпись работника)

*Методические указания.* Основной юридической формой установления трудовых отношений между работодателем и наемным работником в настоящее время является заключение трудового договора.

Наибольший интерес с точки зрения экономико-правового регулирования СТО представляет срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор в соответствии со ст. 67 ТК РФ заключается только в письменной форме, учитывает характер предстоящей работы (или условий ее выполнения, или интересов работника), составляется в двух экземплярах, подписывается руководителем организации (или по доверенности другим лицом) и работником, заключающим этот договор, с указанием должности, структурного подразделения, размера заработной платы и иных существенных условий работы.

По истечении срока действия трудовой договор может быть по соглашению сторон продлен или изменен, а также расторгнут по п. 2 ст. 77 ТК РФ (истечение срока).

Должностной оклад работника максимальным размером не ограничен, но не может быть ниже минимального размера оплаты труда. По условиям, оговоренным в договоре, оклад может быть изменен (например, в зависимости от объема выполняемой работы, качества работы и т.д.).

При заключении срочного трудового договора стороны могут предусмотреть дополнительные обязанности, в случае невыполнения которых заинтересованные лица вправе защитить свой нарушенный интерес в суде (например, предоставление жилой площади, автомашины, дачи, получение другого специального образования, совмещение профессий, дополнительный отпуск, денежная компенсация в случае досрочного расторжения трудового договора (контракта) по вине администрации и т.п.).

*Список рекомендуемой литературы:*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Проспект, 2009. –Разд. II-XII.
2. Трудовой договор: учеб. пособие / Под ред. В.И. Егорова, Ю.В. Харитоновой.- М.: КноРус, 2009. – 464 с.
3. Основы организации труда: Экономические и правовые аспекты: прак. пособие/под ред. В.И.Шкатуллы, Л.М. Суетиной. –М.: Норма, 2008. - С.354-394.

*Индивидуальная работа 2*

*Тема: Трудовое право и регулирование социально-трудовых отношений*

*Условие задания*

Задача «Классификация нововведений в экономико-правовом регулировании социально-трудовых отношений».

Социально-трудовые отношения регулируются нормами трудового права и выступают в форме трудовых правоотношений. Наряду с ними в сфере применения и организации труда возникают и другие правоотношения, которые рассматриваются как связанные с трудовыми или производные от них. К производным от трудовых можно отнести правоотношения по организации труда и управлению трудом.

Классификация нововведений означает их описание на основе различных признаков. Она позволяет составить представление об их целях, средствах, исполнителях, инновационном потенциале, результатах и направлениях их использования. Ниже представлен Перечень нормативных правовых актов, положений и других документов, закрепляющих нововведения в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

*Постановка задачи.* Из приведенного перечня необходимо найти примеры нововведения следующим классификационным группам (возможны повторы): новшество; нововведение; инновация; ординарные изменения.

***Перечень нормативных правовых актов, положений и других документов, закрепляющих нововведения в сфере регулирования социально-трудовых отношений***

1. Трудовой Кодекс РФ.
2. Положение об оплате труда.
3. Внесение изменений в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих в связи с появлением новых специальностей.
4. Правила внутреннего трудового распорядка.
5. Разработка общепрофессиональных научно-методических рекомендаций по научной организации труда в современных условиях.
6. Справочник по делопроизводству в кадровой работе.
7. Разработка карьерограммы должности директора по персоналу в крупной организации.
8. Положение о премировании, материальном стимулировании.
9. Разработка квалификационных характеристик.
10. Типовая оперограмма процедуры найма персонала.
11. Построение схемы социогаммы.
12. Положение о нормировании труда.
13. Положение о нормах выработки.
14. Разработка норм труда.
15. Разработка схемы функционального разделения труда по выполнению функций управления персоналом.
16. Разработка схемы функциональных взаимосвязей в аппарате управления при выполнении функций управления персоналом.
17. Принципы управления персоналом.
18. Положение о персонале.
19. Положение о подборе и отборе персонала.
20. Положение о повышении квалификации, подготовке кадров.
21. Методы управления персоналом.



22. Разработка системы показателей по труду, необходимой для анализа и планирования персонала в конкретной организации.
23. Классификация стилей руководства (авторитарный, демократический, либеральный).
24. Разработка оргструктуры службы управления персоналом в создающейся организации.
25. Выбор варианта включения службы управления персоналом в систему управления организацией на этапе ее становления.
26. Положение о комиссии по трудовым спорам.
27. Положение о структурном подразделении.
28. Программы развития персонала.
29. Расчет количественной потребности в персонале по формуле Розенкранца в конкретной организации.
30. Состав подсистем системы управления персоналом организации и их функции.
31. Система автоматизации кадрового учета «Парус».
32. Использование в работе службы управления персоналом конкретной организации пакета «Босс-кадровик».
33. Экспертные системы «Служба персонала», «Консалтинг персонала».
34. Методические рекомендации по разработке должностных инструкций.
35. Типовые должностные инструкции.
36. Разработка положения о подразделении в конкретной организации.
37. Разработка личностной спецификации для вновь вводимой должности по новой специальности.
38. Введение летнего трудового распорядка в курортной организации.
39. Порядок обработки персональных данных.
40. Отбор персонала по результатам нетрадиционных методов оценки деловых качеств.
41. Обучение персонала методом деловых игр.
42. Методы управления конфликтами.

43. Выбор источников и путей покрытия потребности в персонале при изменении организацией рода деятельности.

44. Технология управления персоналом.

*Методические указания.* Для выполнения задания следует выбрать 4 нововведения, доказав, что это действительно нововведения; выбрать 4 инновации, доказав, что это действительно инновации; выбрать 3 ординарных изменения, не являющихся ни нововведениями, ни инновациями; привести и собственные примеры (не менее пяти нововведений разных классификационных групп). Далее, необходимо привести список классифицируемых понятий с представленным номером классификационного признака и подкласса или указанием на то, что приведено ординарное изменение, не относящееся к объектам изучения инновационного характера в сфере управления трудом. Желательно классифицировать примеры по всем классификационным признакам и привести собственные примеры нововведений в области специализации, указав номер классификационного признака и подкласса этих нововведений.

*Список рекомендуемой литературы:*

1. Управление персоналом: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. –М.: ИНФРА –М., 2008. – С. 378-391.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.:Проспект, 2009.–Разд. I, гл.2.
3. Трудовое право: учеб./ Под ред. Ф.Г. Мышко. –М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - С. 23-67.

*Индивидуальная работа 3*

*Тема: Экономико-правовое регулирование режима труда и отдыха*

*Условие задания*

Буровые бригады в составе Управлений буровых работ (УБР) ОАО «Тат-

нефть» разрабатывают месторождения в Западной Сибири и занимаются бурением скважин. Работники по определенному графику доставляются в эти районы самолетами и работают вахтово-экспедиционным методом.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни между вахтового отдыха.

Перед вами стоит задача разработать и предложить наиболее оптимальные, приемлемые схемы режима труда и отдыха (РТО) для буровиков, работающих вахтово-экспедиционным методом, с учетом разных критериев и ограничений, которые предъявляются с различных точек зрения: медицины и физиологии труда, экономики, трудового права.

Основные требования сводятся к следующим:

- с юридической точки зрения: согласно Трудовому кодексу продолжительность вахты не должна превышать одного месяца; при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за учетный период. (См. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Раздел 12, гл. 47 ТК РФ).

- с медицинской (физиологии труда) точки зрения: в начале недели рабочие только приступают к трудовому процессу, свой пик трудовой деятельности они достигают к середине недели, а к концу недели производительность труда у работников значительно снижается, в ночные часы они работают с наименьшей производительностью. Если им предоставить наиболее продолжительный отпуск, то у них теряются трудовые навыки, на работоспособность могут повлиять перемены часовых поясов;

- с экономической точки зрения: на первое место выходят производительность труда и экономичность полётов самолетами, доставка людей до места работы и обратно;

- социально-психологические моменты учитывают отрыв от семьи, социально-бытовые условия во время работы вахтовым методом и после возвраще-

ния на «большую землю».

Предлагаемые режимы труда и отдыха работающим вахтово-экспедиционным методом должны разрабатываться по следующей схеме. Первый компонент означает продолжительность работы вахтовым методом в часах. Второй – продолжительность рабочей смены в часах. Третий - продолжительность отдыха (сна) после рабочей смены в часах. Четвертый - продолжительность отдыха после возвращения с работы вахтовым методом в днях. Например, режим труда и отдыха (РТО) для работников осуществляющих деятельность подобным образом, можно представить по следующей схеме: 15х12х12х15. Здесь цифры означают: буровики доставляются на работу на 15 дней, делятся на две смены, 1-я смена заменяет предыдущих работников и заступают на 12 часовую смену, а вторая смена перелетевших отдыхает 12 часов, потом меняются сменами; а те вахтовики, которые работали до них возвращаются на 15-тидневный отдых.

Требуется каждому студенту предложить свой вариант схемы режима труда и отдыха для работающих вахтовым методом с учетом выше приведенных ограничений и обосновать их с учетом различных критериев. В таблице 2.3.2. приводятся маршруты следования буровых бригад для каждого варианта. В целях экономического обоснования предлагаемых РТО в гр.5 таблицы указана стоимость авиаперелетов. Для расчета экономического эффекта считать, что в каждом УБР работают две бригады; количество работников в бригаде - 16 человек, они работают в две смены по 8 человек.

Таблица 2.3.1.

Перечень пунктов доставки нефтяников ОАО «Татнефть», работающих вахтовым методом в регионы Западной Сибири

№ вар.	Название буровой бригады	Пункты доставки нефтяников		Стоимость авиабилета, руб.
		Пункт отправки из аэропорта	Пункт прибытия в аэропорт	
1	2	3	4	5
1	Мензелинское УБР -1	Бигишево	Ноябрьск	5000
2	Мензелинское УБР -2	Бигишево	Сургут	3000
3	Мензелинское УБР -3	Бигишево	Нижневартовск	3800

4	Мензелинское УБР -4	Бигишево	Нефтьюганск	3500
5	Бугульминское УБР -1	Бугульма	Сургут	3300
6	Бугульминское УБР -2	Бугульма	Ноябрьск	5300
7	Бугульминское УБР -3	Бугульма	Нижневартовск	4000
8	Бугульминское УБР -4	Бугульма	Нефтьюганск	3700
9	Бавлинское УБР-1	Октябрьск	Сургут	3600
10	Бавлинское УБР-2	Октябрьск	Нижневартовск	3900
11	Бавлинское УБР-3	Октябрьск	Нефтьюганск	3700
12	Бавлинское УБР-4	Октябрьск	Ноябрьск	5200
13	Нурлатское УБР-1	Бугульма	Ноябрьск	5300
14	Нурлатское УБР-2	Бугульма	Нижневартовск	4000
15	Нурлатское УБР-3	Бугульма	Сургут	3300
16	Нурлатское УБР-2	Бугульма	Нефтьюганск	3700
17	Октябрьское УБР-1	Бугульма	Ноябрьск	5300
18	Октябрьское УБР-2	Бугульма	Сургут	3300
19	Октябрьское УБР-3	Бугульма	Нижневартовск	4000
20	Октябрьское УБР-4	Бугульма	Нефтьюганск	3700
21	Лениногорское УБР-1	Бугульма	Нефтьюганск	3700
22	Лениногорское УБР-2	Бугульма	Нижневартовск	4000
23	Лениногорское УБР-3	Бугульма	Сургут	3300
24	Лениногорское УБР-4	Бугульма	Ноябрьск	5300
25	Лениногорское УБР-5	Бугульма	Нефтьюганск	3700

*Список рекомендуемой литературы:*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.:Прспект, 2009. – Разд. 12, гл. 47.

*Индивидуальная работа 4*

*Тема: Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений*

*Задание. Подготовить эссе и слайд-презентации по заданной теме.*

*Перечень тем эссе и слайд-презентаций*

1. Понятие социального партнерства, его основные принципы.
2. Роль социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.

3. Стороны и представительства сторон социального партнерства в сфере труда.
4. Органы социального партнерства.
5. Правовая база социального партнерства.
6. Понятие, стороны, значение коллективного договора.
7. Содержание и структура коллективного договора.
8. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения.
9. Профсоюзы в системе социального партнерства.
10. Соглашения по социально-трудовым вопросам: понятие, виды, содержание, действие соглашения.
11. Коллективные трудовые споры: понятие, стороны, примирительные процедуры.
12. Раздел коллективного договора «Социальный контроль»: структура и содержание.
13. Формы социального партнерства в сфере труда.
14. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
15. Коллективные договоры и их роль в условиях рыночной экономики.
16. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений и иные формы социального партнерства на примере конкретной организации, объединения работодателей.
17. Раздел коллективного договора «Оплата труда»: структура и содержание.
18. Раздел коллективного договора «Рабочее время и время отдыха»: структура и содержание.
19. Раздел коллективного договора «Наем и увольнения. Содействие в обеспечении занятости работников»: структура и содержание.
20. Раздел коллективного договора «Социальная гарантии и социальная защита работников»: структура и содержание.
21. Социальное партнерство и система отношений между работодателем

и работниками.

22. Этапы работы социальных партнеров по выработке и заключению тарифных отношений.

23. Деятельность объединений предпринимателей в сфере социально-трудовых отношений.

24. Государство в системе социального партнерства.

25. Современные проблемы социального партнерства в сфере труда.

*Список рекомендуемой литературы:*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Проспект, 2009. –Разд. II, гл.3-9.

2. Костин Л.А. Международная организация труда.-М.: Экзамен, 2007.- С.10-79, 152-345.

3. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учеб./Под общ.ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. –М.: Экзамен, 2007. –Разд. V, гл.4.

*Индивидуальная работа 5.*

*Тема: Социальный контроль и механизм его осуществления*

*Задание. Подготовить эссе и слайд-презентации по заданной теме.*

*Перечень тем эссе и слайд-презентаций*

1. Основные элементы системы социальной защиты.

2. Виды социального контроля и их классификация.

3. Сущность и формы социального контроля.

4. Социальный контроль в сфере труда.

5. Субъекты социального контроля.

6. Сущность и значение социального контроля в управлении организацией.

7. Права профсоюзов за соблюдением работодателями и должностными

лицами законов о труде.

8. Социальный контроль по вопросам трудового договора.
9. Социальный контроль по вопросам рабочего времени и отдыха.
10. Социальный контроль по вопросам оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот.
11. Социальный контроль по вопросам охраны и условий труда.
12. Инспекции труда, создаваемые при профсоюзов и их деятельность по социальному контролю.
13. Роль профсоюзов при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства.
14. Социальные нормативы и их статусы.
15. Социальная защита в трудовой сфере.
16. Права работника на охрану труда и гарантии осуществления этого права.
17. Механизм осуществления социального контроля органами государственного контроля.
18. Нормативно-правовые документы в области социального контроля.
19. Основное содержание работы международной организации труда в области условий, безопасности и гигиены труда, производственной и окружающей среды.
20. Укрепление трудовой дисциплины как важнейшая функция социального контроля.
21. Механизм организации социального контроля.
22. Задачи профсоюзов в области социального контроля.
23. Социальные стандарты и социальный контроль.
24. Повышение эффективности социального контроля в сфере труда.
25. Социальный контроль и экономико-правовое регулирование СТО.
26. Социально-нормативное регулирование.



*Список рекомендуемой литературы:*

1. Буянова М.О. Трудовое право: учеб.пособие – М.: Проспект, 2009. – С.175-188.
2. Экономика и социология труда: учебник. Под ред, д.э.н, проф. А.Я. Кибанова. –М.: ИНФРА.-М.: 2003.- С. 30.

*Индивидуальная работа 6*

*Тема: Взаимоотношения профсоюзов и работодателей*

*Условие задания*

На фирме по угледобыче существует постоянная отдача от масштаба (т.е. величина выпуска пропорциональна общему количеству отработанных часов). Спрос на уголь формируется так, что 100 тонн в день может быть продано за 20 долл. за тонну, а увеличение цены на 1 долл. за тонну снижает величину спроса на 5 тонн.

А) Определите объем выпуска и число нанятых работников, при которых прибыль фирмы максимальна, если каждый из них производит  $\frac{1}{2}$  тонны угля в час при восьмичасовом рабочем дне, а предложение труда абсолютно эластично при заработной плате 8 долл. в час.

Б) Предположим, что профсоюз в угольной промышленности требует, чтобы в шахте было установлено новое оборудование, обеспечивающее более высокий уровень безопасности. Фирма предупреждает, что установка этого оборудования приведет к росту издержек фирмы (расходы на ремонт и амортизацию оборудования) и сокращению занятости. Определите, какова будет новая численность занятых, если фирма все-таки установит новое оборудование. Исходные данные для выполнения задания приводятся в табл. 2.6.1.

**Исходные данные для выполнения задания**

№ варианта	Спрос на 100 тн. Угля в день, долл.	Снижение спроса при увеличении це- ны на 1 долл.	Издержки на ремонт и амортизацию при уста- новке нового оборудо- вания в день, долл.
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	18	3	1200
2	19	4	1100
3	20	5	1000
4	21	6	1300
5	22	7	1400
6	18	3	1500
7	19	4	1400
8	20	5	1000
9	21	6	1100
10	22	7	1200
11	18	3	1300
12	19	4	1500
13	20	5	1000
14	21	6	1200
15	22	7	1100
16	18	3	1300
17	19	4	1100
18	20	5	1000
19	21	6	1500
20	22	7	1300
21	18	3	1200
22	19	4	1100
23	20	5	1400
24	21	6	1500
25	22	7	1300

*Список рекомендуемой литературы:*

1. Буянова М.О. Трудовое право: учеб.пособие – М.: Проспект, 2009. – С.30-33.
2. Колосницина М.Г. Экономика труда: учеб.пособ. –М. Изд. Дом Гос.ун-та – высшей школы экономики, 2009. –С.155-160.